

RECHTSPRAAK

Werknemersverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 27 mei 2004 bij Geels Koffie en Thee sinds 1963 B.V. (hierna: Geels) als officemanager in dienst getreden. Zijn salaris bedraagt € 3.200 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en emolumenten. De plaats van tewerkstelling was achtereenvolgens Amersfoort, Utrecht en (sinds 2015) Haarlem. In februari 2023 is werknemer ziek uitgevallen. Op 29 januari 2024 is hij volledig hersteld gemeld, waarna hij sinds 15 oktober 2024 opnieuw arbeidsongeschikt is wegens ziekte. Partijen hebben overleg gevoerd over een mogelijk vroegtijdig uittreden. Geels gaat niet akkoord met een vervroegd pensioen of een afkoopregeling en geeft wel aan dat zij samen wil kijken naar een ‘passende en zorgvuldige afronding’. Vervolgens heeft werknemer per e-mail gevraagd wat Geels verstaat onder een passende en zorgvuldige afronding en (in reactie op een ontvangen Whatsapp- bericht van de HR-manager) waarom er nu opeens een plan van aanpak moet worden gemaakt, terwijl dat in de voorgaande 8,5 maand niet is gebeurd. Er wordt geen overeenstemming bereikt over de inhoud van het plan van aanpak. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en Geels te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding (€ 25.174 bruto), een billijke vergoeding (€ 20.790 bruto) en de juridische kosten (€ 10.100,65 netto). Hij is van mening dat Geels gedurende een lange periode ernstig verwijtbaar jegens hem heeft gehandeld of nagelaten. Een en ander is in strijd met de verplichtingen van goed werkgeverschap, de zorgplicht voor een veilige werkomgeving en de wettelijke re-integratieverplichtingen. Vanaf 2011 is werknemer namelijk geconfronteerd met slechte werkomstandigheden, zijn klachten werden genegeerd, hij werd uitgesloten en geïsoleerd en hij werd niet goed behandeld tijdens en rond zijn ziekte. Geels verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt Geels de ontbinding pas uit te spreken tegen de AOW-datum van werknemer, zonder toekenning van een transitievergoeding of billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter maakt uit de processtukken en het verhandelde ter zitting op dat werknemer het gevoel heeft dat hij, met name nadat hij begin 2023 ziek was uitgevallen, door Geels op een zijspoor is gezet en niet belangrijk meer werd gevonden. Zoals hij ter zitting

desgevraagd heeft meegedeeld, is hij op zoek naar erkenning. Ter zitting heeft Geels uitdrukkelijk haar waardering voor het werk van werknemer uitgesproken. Geels voert aan dat zij binnen de bestaande mogelijkheden herhaaldelijk heeft geprobeerd om aan zijn wensen tegemoet te komen en dat zij voor een deel heeft gehandeld zoals zij heeft gehandeld omdat werknemer zelf had aangegeven dat hij rust prettig vond. De verwijten die werknemer aan Geels maakt, zijn naar het oordeel van de kantonrechter grotendeels niet aannemelijk geworden en voor zover deze wel aannemelijk zijn gemaakt leveren deze (ook tezamen) geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Geels op. De verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat de arbeidsovereenkomst sowieso in 2026 zal eindigen wegens het bereiken van de AOW-leeftijd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3437

Zaaknummer: 12002767 AO VERZ 25-158

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: K.L. Noordijk en N.R. Schaap

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 7:658a BW, 7:669 BW en 7:671c BW